



**FarBanca**

Gruppo Banca Popolare di Vicenza

DOCUMENTO SULLA  
COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE  
DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

BOLOGNA, MARZO 2015



## 1. PREMESSA

Il presente documento viene adottato dal Consiglio di Amministrazione (di seguito anche il “**Consiglio**”) di FARBANCA S.p.A. (di seguito anche “**Banca**”), sentiti gli amministratori indipendenti, in conformità a quanto richiesto dalle “Disposizioni di Vigilanza per le banche” in materia di governo societario di cui al Titolo IV, Capitolo 1 della circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successive modificazioni ed integrazioni (le “**Disposizioni di Vigilanza**”), al fine di identificare la propria composizione quali-quantitativa ottimale e di individuare il profilo teorico dei candidati alla carica di consigliere di amministrazione. Esso aggiorna e sostituisce quello da ultimo adottato dal Consiglio del 27 febbraio 2014.

In considerazione di quanto precede il Consiglio, supportato dagli amministratori indipendenti, deve:

1. identificare preventivamente la propria composizione quali-quantitativa considerata ottimale, individuando e motivando il profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno a questi fini (cosiddetta analisi preventiva);
2. verificare successivamente, e precisamente nell'ambito del processo di verifica dei requisiti di onorabilità, professionalità ed indipendenza, la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa considerata ottimale e quella effettivamente risultante dal processo di nomina.

Con riferimento alle attività indicate ai punti n. 1 e n. 2 che precedono, in conformità alle Disposizioni di Vigilanza - contenute nel Tit. IV Cap. 1 Sez. IV, Par. 2.1 lett. d) - i risultati delle analisi svolte e gli eventuali pareri dei componenti indipendenti sono trasmessi alle Autorità di Vigilanza competenti.

Il presente documento viene portato a conoscenza dei soci in previsione dell'assemblea ordinaria 2015 chiamata a procedere all'approvazione del bilancio 2014 e alla nomina di un consigliere di amministrazione, affinché la scelta del candidato da presentare possa tenere conto delle professionalità richieste. A tal fine, è stata condotta un'approfondita analisi tenendo in debita considerazione sia le specifiche disposizioni dettate dallo statuto della Banca (di seguito “Statuto”) sia le disposizioni di vigilanza, i cui esiti vengono messi a disposizione dei soci con il presente documento che verrà pubblicato sul sito *internet* “www.farbanca.it” della Banca. Resta ovviamente salva la possibilità per i soci di svolgere proprie valutazioni sulla composizione ottimale degli organi e di presentare candidature coerenti con queste, motivando eventuali differenze rispetto alle analisi svolte dal Consiglio.

## 2. CARATTERISTICHE DELLA BANCA E MODELLO DI CORPORATE GOVERNANCE

La Banca è una società, facente parte del gruppo bancario Banca Popolare di Vicenza (di seguito “**Gruppo**”), che ha ad oggetto, secondo quanto previsto dall'articolo 3 dello statuto, la raccolta del risparmio e l'esercizio del credito nelle sue varie forme nonché il compimento delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari consentiti ivi descritti. In particolare, essa svolge la propria attività di intermediazione creditizia avendo come clientela di riferimento principalmente privati nonché aziende (medie o piccole) e professionisti appartenenti al settore della sanità, ed in particolare farmacie e medici, su base nazionale.

Ai fini di quanto stabilito dalle Disposizioni di Vigilanza e, comunque, della normativa applicabile, la Banca, in funzione delle dimensioni e delle tipologie di attività svolte, rientra tra le banche che le Disposizioni di Vigilanza definiscono “di piccole dimensioni”. Tale valutazione è svolta tenendo in considerazione i parametri indicati dalla normativa vigente.

Il modello di governance previsto dallo statuto della Banca è il sistema c.d. “tradizionale”, come noto basato sul binomio consiglio di amministrazione – collegio sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle disposizioni di legge e di Statuto<sup>1</sup> può delegare proprie attribuzioni ad un Comitato Esecutivo – ove nominato ai sensi delle disposizioni statutarie vigenti<sup>2</sup> – e, per determinati atti o singoli negozi, conferire deleghe ad uno o più dei suoi componenti, determinandone i limiti e osservando le previsioni di legge in materia.

### **3. COMPOSIZIONE OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

#### **3.1. La composizione quantitativa del Consiglio**

La composizione del Consiglio assume un rilievo centrale per l'efficace assolvimento dei compiti cruciali che a questo organo sono affidati dalla legge, dalle Disposizioni di Vigilanza e dallo Statuto. Il numero dei componenti deve essere adeguato alle dimensioni ed alla complessità dell'assetto organizzativo della Banca, al fine di presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale, per quanto concerne la gestione e i controlli. Essa dunque non deve risultare pletorica o, per converso, eccessivamente ridotta.

Le disposizioni statutarie vigenti<sup>3</sup> prevedono che il Consiglio sia composto da un numero di membri determinato dall'assemblea, entro un minimo di cinque e un massimo di nove, in possesso dei requisiti richiesti dalle disposizioni di legge e regolamentari pro-tempore vigenti. L'assemblea del 24/04/2013 ha fissato in nove il numero degli amministratori. Sotto il profilo quantitativo, la composizione dell'organo amministrativo risulta coerente ed adeguata a presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale, per quanto concerne la gestione, i controlli e l'efficace governo di tutti i rischi, in considerazione delle dimensioni e dell'assetto organizzativo della Banca, dell'articolazione territoriale della rete commerciale della Banca, degli orientamenti strategici delineati in un orizzonte temporale di medio periodo, della tipologia di attività svolta e struttura proprietaria dell'intermediario (banca specializzata nell'offerta di servizi bancari al settore della farmacia, partecipata, oltre che dalla Capogruppo Banca Popolare di Vicenza, da soci privati, prevalentemente Farmacisti). L'attuale composizione quantitativa consente a ciascuna componente di attivarsi per lo svolgimento dei propri compiti e di supportare la funzionalità dell'organo amministrativo.

#### **3.2 La Composizione qualitativa del Consiglio**

Sotto il profilo qualitativo - fermo restando il possesso dei requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza prescritti dalla legge, dalle norme di vigilanza per le banche, ivi incluse le Disposizioni di Vigilanza e dallo statuto - si richiede che il Consiglio sia composto da amministratori: (i) pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere (a titolo esemplificativo, funzione di supervisione o gestione, funzioni esecutive e non, componenti indipendenti); (ii) dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche nei comitati interni al Consiglio e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca; (iii) con competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate, in modo da consentire che ciascuno dei componenti, sia all'interno dei comitati di cui sia parte sia nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della Banca; (iv) che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico; (v) che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della Banca, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati o dalla lista da cui sono tratti, operando con autonomia di giudizio.

Ciò premesso, ai fini dell'individuazione della composizione qualitativa considerata ottimale in relazione agli obiettivi indicati, vengono delineati i profili teorici dei candidati alla carica di consigliere sulla base dei seguenti criteri: (i)

<sup>1</sup> Articolo 16 dello statuto, comma 3.

<sup>2</sup> Ai sensi dell'articolo 20 dello statuto comma 1: "Il consiglio di amministrazione può nominare tra i propri membri, determinandone le attribuzioni un amministratore delegato [...]"; comma 3: "Il consiglio di amministrazione può in alternativa nominare tra i propri membri un Comitato Esecutivo [...]".

<sup>3</sup> Articolo 12 dello statuto, comma 1.

competenze diffuse e diversificate sotto i profili delle competenze manageriali e professionali; (ii) numero congruo di amministratori indipendenti; (iii) equilibrio tra i generi.

### **3.2.1 I ruoli all'interno del Consiglio di Amministrazione (presidente, amministratore delegato, consiglieri esecutivi, consiglieri non esecutivi e consiglieri indipendenti)**

All'interno del Consiglio è possibile identificare diversi ruoli: il presidente, l'amministratore delegato, i consiglieri esecutivi, i consiglieri non esecutivi, i consiglieri indipendenti.

Il presidente svolge una funzione cruciale per garantire il buon funzionamento del Consiglio, favorendo la dialettica interna, assicurando il bilanciamento dei poteri e ponendosi come interlocutore dell'organo con funzione di controllo e dei comitati interni eventualmente costituiti. Egli svolge la funzione di guida dell'intero Consiglio ed esercita una *team leadership* aperta, informata, preparata, corretta ed equilibrata, in grado di stimolare e raggiungere un adeguato coinvolgimento dei consiglieri nell'approfondire e dibattere i temi posti all'ordine del giorno affinché le deliberazioni alle quali giunge il Consiglio siano il risultato di un'adeguata dialettica e del contributo consapevole e ragionato di tutti i suoi componenti. Al fine di svolgere il proprio ruolo diligentemente, con perizia e con la dovuta preparazione, il presidente deve possedere, oltre ai requisiti richiesti agli amministratori, le competenze necessarie per adempiere ai compiti che gli sono attribuiti.

Gli amministratori contribuiscono collegialmente, con il supporto dell'amministratore delegato, alla gestione della Banca nell'ambito del Consiglio. La composizione del Consiglio deve prevedere un rapporto appropriato tra consiglieri esecutivi e non esecutivi ed indipendenti.

Le Disposizioni di Vigilanza prevedono che gli amministratori non esecutivi (almeno due secondo quanto stabilito dall'articolo 12 dello statuto) siano compartecipi delle decisioni assunte dall'intero Consiglio e svolgano una funzione dialettica e di monitoraggio sulle scelte compiute dagli esponenti esecutivi, anche all'interno dei comitati endo-consiliari eventualmente costituiti a cui sono chiamati a partecipare. La presenza di un numero adeguato di componenti non esecutivi con ruoli e compiti ben definiti, che svolgano efficacemente la funzione di contrappeso nei confronti degli esecutivi e del *management* della Banca, favorisce la dialettica interna all'organo di appartenenza. In conformità al ruolo che gli amministratori non esecutivi rivestono all'interno del Consiglio, ad essi non possono essere attribuite deleghe né particolari incarichi e non possono essere coinvolti, nemmeno di fatto, nella gestione esecutiva della Banca. I consiglieri non esecutivi devono acquisire, avvalendosi dei comitati interni eventualmente costituiti, informazioni sulla gestione e sull'organizzazione aziendale, dal *management*, dalla revisione interna e dalle altre funzioni di controllo, nonché essere fattivamente impegnati nei compiti loro affidati, anche sotto il profilo della disponibilità di tempo.

Gli amministratori indipendenti (almeno due secondo quanto stabilito dall'articolo 12 dello statuto) costituiscono un presidio al rischio del conflitto di interessi fornendo un giudizio autonomo e non condizionato sulle proposte di deliberazione. E' compito degli amministratori indipendenti vigilare con autonomia di giudizio sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della Banca e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione. L'indipendenza degli amministratori è valutata avuto riguardo ai parametri indicati all'articolo 12, comma 6, dello statuto sociale, salvi i criteri o requisiti più rigorosi eventualmente previsti dalla normativa pro tempore vigente.

Come previsto dallo Statuto, il venir meno del requisito di indipendenza in capo ad un amministratore non ne determina la decadenza se i requisiti permangono in capo al numero minimo di amministratori che secondo lo Statuto, nel rispetto della normativa vigente, devono possedere tale requisito.

### **3.2.2 Competenze professionali degli amministratori**

Fermo restando il possesso dei requisiti di professionalità prescritti dalla legge, dalle norme di vigilanza per le banche, ivi incluse le Disposizioni di Vigilanza e dallo statuto, il presente documento mira a definire un insieme di competenze ritenute necessarie al Consiglio nel suo complesso per il corretto ed efficace svolgimento dei propri compiti. Tali



competenze sono state determinate tenendo conto di quanto previsto dalla normativa di riferimento e, in particolare, dalle Disposizioni di Vigilanza, nonché delle *best practice* presenti nel settore bancario.

Le aree di competenza individuate sono le seguenti:

(i) competenze manageriali: sotto questo profilo si richiede che gli amministratori esecutivi, ed in particolare l'amministratore delegato, considerato il ruolo che rivestono all'interno dell'organo amministrativo, possiedano, oltre alle competenze professionali e tecniche indicate nel presente documento, anche una visione operativa maturata con la concreta esperienza;

(ii) competenze professionali: sotto questo profilo si richiede che gli amministratori abbiano nel loro complesso (e quindi come risultato della sommatoria delle competenze individuali) un'adeguata conoscenza:

- del *business* bancario (a titolo esemplificativo, credito, finanza, sistemi di pagamento, intermediazione mobiliare, servizi alla clientela);
- delle dinamiche del sistema economico-finanziario (a titolo esemplificativo, mercati nazionali ed internazionali) sia dal punto di vista della dottrina aziendalistica che dal punto di vista dell'esperienza imprenditoriale maturata direttamente;
- della regolamentazione di settore (bancaria, finanziaria, fiscale), acquisita mediante l'esperienza pluriennale in qualità di esponente aziendale o di responsabile di specifiche funzioni (a titolo esemplificativo, *audit, compliance, legale*) presso istituti di credito o finanziari, ovvero attraverso l'esercizio di attività imprenditoriale o professionale o l'insegnamento universitario in materie economiche – giuridiche o l'esercizio di ruoli di responsabilità presso enti o istituzioni, fondazioni o associazioni;
- della materia contabile e finanziaria nonché delle politiche retributive;
- delle metodologie di gestione e controllo dei rischi, del capitale e della liquidità, nonché dei sistemi di controllo interno, acquisita mediante l'esperienza pluriennale in qualità di esponente aziendale o di responsabile di specifiche funzioni (a titolo esemplificativo, *audit, compliance, risk management*) presso aziende ovvero con l'esercizio di attività imprenditoriale o professionale (ad esempio avvocati, commercialisti ecc.) o l'insegnamento universitario in materie economiche - giuridiche;
- della materia giuridica, in particolare applicata a tematiche creditizie, societarie e dell'intermediazione finanziaria;
- dei sistemi di corporate *governance* e dei processi di gestione aziendale (a titolo esemplificativo, bilancio, legale, direzione e coordinamento di gruppo, controllo di gestione, conflitti di interesse, remunerazioni, responsabilità sociale d'impresa), acquisita mediante l'esperienza pluriennale in qualità di esponente aziendale o di responsabile di specifiche funzioni (e.g. bilancio, relazioni esterne) presso aziende ovvero con l'esercizio di attività imprenditoriale o professionale o con l'insegnamento universitario in materie economiche – giuridiche;
- dell'organizzazione aziendale, della gestione delle risorse umane e dei sistemi informativi (a titolo esemplificativo, organizzazione, Information and Communications Technology, business continuity) acquisita mediante l'esperienza pluriennale in qualità di esponente aziendale o di responsabile di specifiche funzioni (e.g. organizzazione, ICT) presso aziende ovvero attraverso l'esercizio di attività imprenditoriale o l'insegnamento universitario in materie tecniche – economiche.

Le suddette competenze, come già evidenziato, possono essere acquisite, a seconda dei casi, attraverso l'esperienza pluriennale – ove possibile anche a livello internazionale - maturata in qualità di esponente aziendale o di responsabile di specifiche funzioni presso istituti di credito o finanziari o presso aziende, mediante l'esercizio di attività imprenditoriali o professionali o di attività di insegnamento universitario o mediante l'esercizio di ruoli di responsabilità presso enti, istituzioni, fondazioni o associazioni.

Viene inoltre richiesto che il Consiglio esprima la propria competenza sotto il profilo della conoscenza della struttura, della *governance* e dell'organizzazione del Gruppo.

Infine, dato che Farbanca svolge la propria attività di intermediazione creditizia avendo come clientela di riferimento principalmente privati nonché aziende (medie o piccole) e professionisti appartenenti al settore della sanità, ed in

particolare farmacie e medici, su base nazionale, si auspica un'adeguata partecipazione – così come storicamente di fatto è avvenuto – delle diverse componenti della base sociale e di diverse professionalità, anche in termini di tipologia e varietà di competenze ed esperienze, richieste dalle strategie perseguite e dal contesto in cui la Banca opera, attraverso la presenza in Consiglio – anche tenendo eventualmente in considerazione le cosiddette “quote di genere” - di (i) farmacisti (con ruoli gestionali in una farmacia), medici e di altri rappresentanti del settore; (ii) esponenti che abbiano, anche in passato, rivestito ruoli di rilievo (quali presidente, vice-presidente) nelle associazioni di categoria.

### ***3.2.3 Diffusione e diversificazione delle competenze***

Al fine di assicurare un adeguato confronto all'interno dell'organo, di incrementare il grado di consapevolezza nell'assunzione delle decisioni consiliari e di attribuire ai consiglieri incarichi diversi nell'ambito del Consiglio e nei comitati endo-consiliari eventualmente costituiti, si ritiene opportuno che, per ciascuna delle aree di competenza individuate, siano presenti in Consiglio esponenti con comprovata esperienza, che possano contribuire ad una maggiore efficacia ed efficienza nell'attività del Consiglio.

### ***3.2.4 Equilibrio tra i generi***

Come già evidenziato al paragrafo che precede, si ritiene opportuno ispirarsi, nella determinazione della composizione quali quantitativa ottimale, a quanto previsto dalle disposizioni di legge e regolamentari che disciplinano la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati (Legge n. 120 del 12 luglio 2011 e Delibera Consob n.18098 dell'8 febbraio 2012), pur non trattandosi di normativa applicabile alla Banca. Pertanto, anche in assenza di specifica disposizione statutaria, il Consiglio auspica che sia garantita una congrua presenza di consiglieri del genere meno rappresentato.

### ***3.2.5 Disponibilità degli amministratori e cumulo degli incarichi***

Il corretto assolvimento delle funzioni dell'organo amministrativo richiede che nel Consiglio siano presenti soggetti che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del proprio incarico garantendo la frequenza assidua e propositiva alle riunioni e la consultazione del materiale di supporto agli argomenti all'ordine del giorno. Sotto questo profilo, si ritiene opportuno assicurare che i componenti dell'organo amministrativo garantiscano un'adeguata dedizione di tempo al loro incarico, tenuto conto della natura e della qualità dell'impegno richiesto, delle funzioni svolte nella Banca, nonché dello svolgimento di altri incarichi in società o enti, degli impegni o delle attività lavorative eventualmente svolte. A tal proposito, al fine di assicurare un'adeguata disponibilità di tempo da parte degli amministratori per l'espletamento del proprio mandato, con apposito regolamento approvato dal Consiglio sono previsti limiti al cumulo degli incarichi che possono essere contemporaneamente ricoperti dagli Amministratori, che tengono conto della natura dell'incarico e delle caratteristiche e dimensioni delle società ove rivestono la carica. Restano comunque fermi, ove più rigorosi, i limiti al cumulo degli incarichi eventualmente previsti dalla disciplina, anche regolamentare, tempo per tempo vigente.

Infine si segnala che la disponibilità di cui al presente paragrafo deve essere proporzionata al ruolo che gli amministratori svolgono all'interno del Consiglio avuto riguardo, tra l'altro agli eventuali incarichi esecutivi assegnati nonché al coinvolgimento nei comitati endo-consiliari eventualmente costituiti.

## **4. PIANI DI FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO**

Con riguardo alla formazione ed aggiornamento degli amministratori, risulta opportuna la previsione di attività di formazione in particolare per i nuovi consiglieri al fine di renderli edotti sui principali aspetti della realtà della Banca quali business, organizzazione e mercato di riferimento. Tali momenti di formazione dovrebbero essere periodicamente riproposti anche agli amministratori in carica da più tempo, valutando la possibilità di differenziare tale attività formativa in relazione allo specifico ruolo rivestito anche nei comitati eventualmente costituiti.



**FarBanca**

Gruppo Banca Popolare di Vicenza

## 5. INCOMPATIBILITÀ E DECADENZA DEGLI AMMINISTRATORI

Per i candidati alla carica di consigliere è necessaria la verifica dell'insussistenza di eventuali cause di incompatibilità, ineleggibilità e decadenza previste dalla normativa pro tempore vigente e dallo statuto.

In particolare, non possono essere nominati alla carica di componenti del Consiglio coloro che versano nelle situazioni di ineleggibilità e di decadenza previste dall'articolo 2382 del codice civile ovvero non siano in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità prescritti dalla normativa, anche regolamentare, vigente.

Inoltre, rileva, quale causa di incompatibilità comportante la decadenza dalla carica nei termini prescritti dalla legge, la violazione del divieto per gli amministratori di assumere o esercitare cariche analoghe in imprese o gruppi di imprese concorrenti ("divieto di *interlocking*") ai sensi dell'articolo 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, in Legge 22 dicembre 2011, n. 214, recante disposizioni in merito alla tutela della concorrenza e partecipazioni personali incrociate nei mercati del credito e finanziari.